

**PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN  
PEKERJA DAMPAK PENGGABUNGAN PERUSAHAAN**

**Devi Andre Zuhandika**

Universitas Dr. Soetomo

[andrewzuhandika@gmail.com](mailto:andrewzuhandika@gmail.com)

**M. Syahrul Borman**

Universitas Dr. Soetomo

[m.syahrul.bormansh@unitomo.ac.id](mailto:m.syahrul.bormansh@unitomo.ac.id)

**Nur Handayati**

Universitas Dr. Soetomo

[nur.handayati@yahoo.ac.id](mailto:nur.handayati@yahoo.ac.id)

**ABSTRAK**

Penyelesaian Sengketa Antara Perusahaan dengan Pekerja Dampak Penggabungan Perusahaan, Fakultas Hukum, Universitas Dr. Soetomo, Penulisan Hukum (Tesis), Tahun 2024. Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan kasus. Pengumpulan bahan melalui metode studi literatur, dengan bahan hukum primer maupun sekunder. Selanjutnya bahan hukum dikaji dan dianalisis dengan pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menjawab isu hukum dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan produk hukum yang dibentuk guna melindungi pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi terhadap pekerja akibat penggabungan perusahaan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi akibat adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam hal terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja yakni dengan upaya penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja dimulai dari upaya bipartit kemudian tahap mediasi ataupun konsiliasi. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui lembaga peradilan dimulai dari penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Berkaitan dengan putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, masih dapat diajukan upaya kasasi melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia.

**Kata Kunci :** *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penggabungan Perusahaan, Hubungan Industrial*

**ABSTRACT**

Dispute Resolution between Companies and Workers Impact of Company Mergers, Faculty of Law, Dr. University. Soetomo, Legal Writing (Thesis), 2024. This research is legal research using a statutory approach and a case approach. Collecting materials through literature study methods, with primary and secondary legal materials. Next, the legal materials are studied and analyzed using the approaches used in this research to answer the legal issues in this research. The results of this research show that Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Employment and Law of the Republic of Indonesia Number 6 of 2023 concerning Job Creation are legal products that were formed to protect workers. Termination of employment that occurs to workers as a result of a company merger can give rise to industrial relations disputes, namely employment termination disputes. Employment termination disputes occur due to differences of opinion between workers and employers when employment termination occurs. Legal remedies that can be taken by workers in the event of a dispute regarding termination of employment are settlement efforts outside the Industrial Relations Court and settlement through the Industrial Relations Court. Settlement efforts outside the Industrial Relations Court in the event of a dispute over termination of employment start from bipartite efforts and then the mediation or conciliation stage. Settlement of employment termination disputes through judicial institutions begins with settlement through the Industrial Relations Court. In connection with the decision issued by the Industrial Relations Court, an appeal can still be filed through the Supreme Court of the Republic of Indonesia.

**Keywords:** *Termination of Employment (PHK), Company Merger, Industrial Relations.*

**A. PENDAHULUAN**

Pengertian perusahaan, sebagaimana menurut ketentuan Pasal 1 huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan menyatakan bahwa “perusahaan adalah setiap badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus, didirikan, bekerja, dan berkedudukan di wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan mencari keuntungan dan atau laba”.

Pasal 1 huruf c Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri menyatakan bahwa “perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus, yang didirikan dan bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan menyebutkan bahwa : Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

Janus Sidabalok (2012) mengatakan bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan.

Berdasarkan pada pengertian tersebut, jelas dapat diketahui bahwa perusahaan sebagai badan usaha baik yang berbadan hukum maupun bukan badan hukum, yang pada dasarnya didirikan di wilayah Negara Republik Indonesia dengan kegiatannya dalam menghasilkan barang maupun memberikan pelayanan jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan untuk tujuan yang sama yakni memperoleh keuntungan, sehingga dengan adanya tujuan yang sama seperti ini, maka setiap perusahaan saling melakukan persaingan baik dalam upaya menciptakan produk yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan setiap orang, maupun dengan meningkatkan kinerja dalam hal memberikan jasa kepada setiap orang yang membutuhkan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai produk hukum ketenagakerjaan, sebagaimana pada bagian menimbang, pada intinya Undang-Undang ini dibentuk untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yakni dengan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun demi kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Tenaga kerja diberikan perlindungan melalui ketentuan Undang-Undang ini karena tenaga kerja memiliki peran dalam pembangunan nasional.

Bahwa dalam ketentuan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Terkait pernyataan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut mengandung makna bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta mendapat imbalan berupa upah atas pekerjaan yang dilakukan tersebut, dan tidak mendapatkan diskriminasi dalam bentuk apapun dalam hubungan kerja yang dilakukannya.

Pada dasarnya Hukum dalam bidang Ketenagakerjaan sangat penting untuk dibentuk guna melindungi hak-hak dari pekerja atau buruh yang bekerja pada suatu perusahaan karena secara tidak langsung, pekerja atau buruh tersebut telah memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional melalui kinerjanya dalam sebuah perusahaan.

Pada dasarnya setiap pekerja yang bekerja di dalam sebuah perusahaan memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Menurut Darwan Prints, “yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya”. Berdasarkan hal tersebut apabila dikaitkan dengan ketenagakerjaan, seseorang dalam status dan kedudukannya bekerja pada perusahaan berhak untuk mendapatkan upah serta hak lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan, dan pekerja tersebut juga memiliki kewajiban untuk memberikan prestasi baik dengan

menghasilkan barang, memberikan jasa, maupun kewajiban lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan.

Pekerja sebagai roda penggerak perusahaan tersebut berperan sangat penting dalam mencapai tujuan dari dibentuknya sebuah perusahaan yakni dalam mencari keuntungan dan atau laba. Perusahaan pada hakikatnya dibentuk untuk mencari keuntungan dan atau laba yang sebesar-besarnya, namun dalam aktivitasnya tersebut tidak dapat dihindari pula terjadinya kerugian pada perusahaan sehingga demi menjaga stabilitas perekonomian perusahaannya, pengusaha melakukan kegiatan penggabungan perusahaan. Tindakan perusahaan dalam melakukan penggabungan perusahaan, pengusaha wajib memperhatikan kepentingan para pihak yang berhubungan dengan perusahaan seperti kreditor dan mitra usaha, pemegang saham, masyarakat, serta yang lebih penting diperhatikan adalah pekerja dalam perusahaan.

Keperluan pekerja harus diperhatikan oleh pengusaha dalam hal pengusaha melakukan penggabungan perusahaan, karena dengan tindakan pengusaha tersebut tidak secara otomatis membuat hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja menjadi berakhir. Perlu ada proses pemutusan hubungan kerja untuk mengakhiri hubungan kerja yang telah terjalin antara pihak pengusaha dan pekerja akibat tindakan pengusaha dalam melakukan penggabungan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya yang sedapat mungkin harus dihindari oleh pekerja dan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari oleh masing-masing pihak, maka pengusaha wajib memberikan segala hak-hak pekerja yang timbul akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja terutama dalam hal terjadinya penggabungan perusahaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, merupakan produk hukum yang dibentuk guna memberikan perlindungan secara hukum terhadap pekerja terutama perlindungan hukum terhadap pekerja akibat terjadinya penggabungan perusahaan. Pasal 156 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan ketentuan hukum yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang timbul dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat terjadinya penggabungan perusahaan.

Secara teknis dalam ketentuan perundang-undangan apabila mengikuti ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja, apabila pekerja tidak sepakat dengan tindakan perusahaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Begitu pula terhadap pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat tindakan perusahaan dengan mengacu pada ketentuan Pasal tersebut dengan dasar pengusaha tidak dapat menerima pekerja untuk bekerja di perusahaannya. Teknis penutupan perusahaan dapat dilakukan dengan alasan-alasan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menimbulkan adanya pemutusan hubungan kerja.

Tindakan perusahaan dalam melakukan penggabungan perusahaan tidak

menutup kemungkinan tindakan perusahaan tersebut dapat mengakibatkan muncul perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan terutama perselisihan pemutusan hubungan kerja. Atas terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut, secara teknis terdapat upaya-upaya penyelesaian yang diatur sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Untuk lebih memahami praktik pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja atas alasan pengusaha (Perseroan Terbatas) melakukan salah satu bentuk *corporate action* atau sebagai contoh kasus, ada baiknya melihat penerapan norma Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Putusan Mahkamah Agung dalam perkara Inisial DW dengan PT. ABB Sakti Industri (“PT.ASI”) No. 466 K/Pdt.Sus/2012 tanggal 20 Februari 2013.

Bertitik tolak dari perjalanan kasus di atas, melakukan PHK atas alasan *corporate action* merupakan hak penuh pengusaha. Dengan batasan, dalam tindakan tersebut pengusaha tidak mengurangi hak-hak pekerja ataupun merubah syarat, hak dan kewajiban pekerja yang telah dituangkan dalam Perjanjian Kerja, PP atau PKB. Dalam hal pengusaha telah melakukan *corporate action* sesuai dengan UU 40/2007 dan UU 13/2003, pengusaha juga tidak pula merugikan kepentingan pekerja, maka tidak ada alasan bagi pekerja untuk menyatakan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan alasan *corporate action*.

Maka berdasarkan uraian di atas, penulis dalam hal ini merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“Penyelesaian Sengketa Antara Perusahaan dengan Pekerja Dampak Penggabungan Perusahaan“ menarik untuk dikaji, guna mengetahui kepastian hukum terhadap jaminan hukum yang diberikan kepada pekerja dampak penggabungan perusahaan serta upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja akibat terjadinya perselisihan hubungan industrial terutama terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat tindakan penggabungan perusahaan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum **Normatif** (yuridis normatif) atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka (Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2003). Penelitian yang dilaksanakan ini dikategorikan sebagai penelitian yang bersifat deskriptif, dimaksudkan untuk melukiskan keadaan objek atau peristiwanya, yang diperoleh dari Undang-Undang, Kitab Hukum, maupun putusan pengadilan. Penelitian hukum dengan jenis penelitian hukum normatif dimaksudkan untuk mendapatkan data dan informasi secara menyeluruh yang bersifat normatif baik dari bahan hukum primer, sekunder, maupun tertier.

Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan perundangundangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundangundangan (*statute approach*) yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan ini dilakukan untuk mencari ratio legis dan dasar ontologis lahirnya undang-undang tersebut. Pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan

dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Untuk dapat menganalisa bahan hukum yang diperoleh, maka penulis harus memperhatikan dan mempergunakan beberapa langkah agar dapat menemukan hasil yang tepat untuk menjawab permasalahan yang ada. Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh penulis terdiri atas:

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Mengumpulkan bahan-bahan hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan prepelebursi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

Untuk hasil dari kesimpulan, penulis menggunakan metode deduktif yaitu dengan cara mengambil kesimpulan dari pembahasan yang bersifat umum menjadi kesimpulan yang bersifat khusus, sehingga jawaban atas segala rumusan masalah yang telah ditetapkan dapat tercapai.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Kepastian hukum terhadap jaminan hukum yang diberikan kepada pekerja dampak penggabungan perusahaan**

Pada saat pengusaha melakukan tindakan penggabungan perusahaan, tidak menutup adanya pihak-pihak yang mengajukan keberatan atas tindakan tersebut. Adapun pihak-pihak yang dapat mengajukan keberatan terhadap adanya penggabungan perusahaan sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 yakni pihak pemegang saham dan kreditor. Pemegang saham dapat mengajukan keberatan atas adanya tindakan penggabungan perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa :

“(1) Setiap pemegang saham berhak meminta kepada Perseroan agar sahamnya dibeli dengan harga yang wajar apabila yang bersangkutan tidak menyetujui tindakan Perseroan yang merugikan pemegang saham atau Perseroan, berupa :

- a. perubahan anggaran dasar;
- b. pengalihan atau penjaminan kekayaan Perseroan yang mempunyai nilai lebih dari 50% (lima puluh persen) kekayaan bersih Perseroan; atau
- c. penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan.

(2) Dalam hal saham yang diminta untuk dibeli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melebihi batas ketentuan pembelian kembali saham oleh Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, Perseroan wajib mengusahakan agar sisa saham dibeli oleh pihak ketiga.”

Berdasarkan pada ketentuan pasal tersebut, pihak pemegang saham yang

merasa keberatan terhadap adanya tindakan penggabungan perusahaan, dengan cara meminta agar perusahaan tersebut membeli kembali sahamnya dengan harga yang wajar, dan apabila saham yang diminta untuk dibeli tersebut melebihi batas ketentuan pembelian kembali saham oleh perusahaan, maka pihak perusahaan akan mengusahakan agar sisa saham dibeli oleh pihak ketiga. Ketentuan ini lah yang digunakan untuk menjamin hak dari pemegang saham yang merasa dirugikan akibat tindakan perusahaan tersebut.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk mengusahakan agar sisa saham dibeli oleh pihak ketiga sebagaimana dalam yang dijelaskan dalam ketentuan ayat (2) tersebut. Hal ini berarti pihak perusahaan yang memiliki kewajiban dalam mencari pihak ketiga yang bersedia untuk membeli sisa saham pihak pemegang saham yang belum dibeli perusahaan akibat melebihi batas ketentuan pembelian kembali saham perusahaan. Pihak pemegang saham sebagai pihak yang merasa dirugikan atas tindakan pelaku usaha yang melakukan penggabungan perusahaan, tidak memiliki kewajiban untuk mencari pihak ketiga yang bersedia untuk membeli atas sisa saham yang belum dibeli perusahaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas juga memberikan ruang bagi kreditor yang merasa keberatan akibat tindakan pelaku usaha yang melakukan penggabungan perusahaan. Hal ini untuk memberikan kepastian terhadap hak kreditor atas utang perusahaan yang belum dibayar sebelum dilakukan tindakan penggabungan perusahaan. Pasal 127 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menjelaskan pada dasarnya menjelaskan mengenai keberatan yang diajukan oleh kreditor apabila belum tercapai kesepakatan dalam penyelesaiannya, maka penggabungan perusahaan tidak dapat dilaksanakan sampai tercapai kesepakatan dalam penyelesaiannya. Hal tersebut juga berlaku secara mutatis mutandis terhadap permasalahan pembelian kembali saham dari pemegang saham yang merasa keberatan terhadap tindakan pelaku usaha dalam melakukan penggabungan perusahaan.

Apabila dicermati, ketentuan hukum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas tidak memberikan ruang bagi pekerja dalam perusahaan yang keberatan akibat tindakan pelaku usaha yang melakukan penggabungan perusahaan, padahal sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang tersebut, pihak perusahaan wajib memperhatikan kepentingan karyawan atau pekerja perseroan. Tidak adanya ketentuan hukum yang memberikan ruang kepada pekerja untuk mengajukan keberatan ini mengakibatkan pekerja yang berstatus bekerja u perusahaan tersebut tidak memiliki hak untuk mengajukan keberatan terhadap tindakan pelaku usaha yang melakukan penggabungan perusahaan di tempat pekerja tersebut bekerja. Akibat dari tidak adanya ruang bagi pekerja untuk mengajukan keberatan, maka pihak pekerja yang merasa keberatan dan merasa dirugikan atas tindakan pelaku usaha yang melakukan penggabungan perusahaan tersebut hanya dapat mengundurkan diri dari perusahaan dengan mendapatkan hak-haknya sebagaimana dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan, ketika penggabungan terjadi antara perusahaan yang didalamnya memiliki perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang tidak terdapat perjanjian kerja bersama, agar tidak terjadi benturan kepentingan pekerja maka untuk melindungi kepentingan pekerja tersebut pasal 131 ayat (3) mempertegas bahwa : “dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.”

Khusus mengenai perselisihan hubungan kerja, perselisihan ini pada dasarnya terjadi karena adanya perbedaan paham atau pendapat antara pihak pengusaha ataupun pihak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena salah satu pihak baik pihak pekerja maupun pihak pengusaha ingin mengakhiri hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja umumnya terjadi berupa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, maupun berupa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja tersebut dengan cara mengundurkan diri dari perusahaan. Pada beberapa literatur mengenai Hukum Ketenagakerjaan, putusnya hubungan kerja tidak hanya terjadi dikarenakan pemutusan hubungan kerja yang dikehendaki oleh pengusaha ataupun pekerja saja. Terdapat beberapa jenis-jenis yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, bagi pengusaha yang mengambalalih perusahaan apabila telah sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tanpa adanya alasan yang jelas, maka sebagaimana ketentuan pasal tersebut diatas pengusaha wajib untuk mempekerjakan pekerja tersebut kembali pada perusahaannya serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima pekerja. Ketentuan ini dapat dijadikan sebagai dasar perlindungan pekerja agar pengusaha tidak sewenang-wenang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terutama dalam hal terjadinya penggantian manajemen perusahaan.

Berkaitan dengan hak pekerja yang dilindungi dalam ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha akibat tindakan penggabungan perusahaan, hak yang diterima oleh pekerja dalam ayat (2) lebih besar yakni mencapai 2 (dua) kali dibandingkan dalam ketentuan ayat (1). Hal ini terjadi karena maksud dari pembuat Undang-Undang untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pelaku usaha, sehingga pelaku usaha lebih mempertimbangkan kepentingan pekerja yang bekerja dalam perusahaannya sebelum melakukan penggabungan perusahaan.

#### **Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat tindakan penggabungan perusahaan**

Penggabungan perusahaan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pelaku usaha guna memaksimalkan keuntungan perusahaan serta menghindari terjadinya kerugian perusahaan. Tindakan yang dilakukan oleh pelaku usaha tersebut dapat menimbulkan adanya perselisihan hubungan industrial. Bahwa sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun



2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, perselisihan hubungan industrial terjadi ketika ada perbedaan pendapat antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, maupun antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang disebabkan adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Berkaitan dengan tindakan pelaku usaha dalam melakukan tindakan penggabungan perusahaan, tindakan pengusaha tersebut memiliki akibat hukum yang berbeda. Penggabungan perusahaan mengakibatkan perusahaan yang menggabungkan diri dan perusahaan yang meleburkan diri menjadi bubar. Penutupan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha mengakibatkan perusahaan menjadi tutup. Perusahaan tutup sebagaimana dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, harus memaknai perusahaan tutup sebagai tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu. Tutup permanen bagi perusahaan tersebut berarti mengakibatkan perusahaan tersebut menjadi bubar. Pengambilalihan perusahaan tidak mengakibatkan perusahaan menjadi bubar karena dengan pengambilalihan perusahaan hanya mengakibatkan terjadinya penggantian pihak yang mengendalikan perusahaan.

Penggabungan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha tersebut dapat menimbulkan dampak terhadap pekerja terutama terjadinya pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan pada dampak yang ditimbulkan tersebut, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagai dampak penggabungan perusahaan tidak dapat dihindari, maka terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi, pekerja dapat menempuh upaya hukum demi melindungi hak-haknya akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut dapat melalui jalur pengadilan (litigasi) yakni menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, maupun dapat pula diselesaikan melalui upaya di luar pengadilan (non litigasi).

Perundingan bipartit dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian atau perundingan bipartit dianggap gagal maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Pada perselisihan hubungan industrial dalam hal terjadi permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan perusahaan, setelah upaya bipartit gagal, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi, apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka perkara tersebut diupayakan dengan penyelesaian perselisihan melalui upaya mediasi.

Pernyataan dan pengakuan para pihak dalam proses mediasi, tidak dapat dijadikan alat bukti dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan atau perkara lain, karena dalam proses mediasi bukan untuk membuktikan fakta hukum, mencari siapa yang benar dan siapa yang salah, tetapi yang ingin ditemukan para pihak adalah jalan yang memungkinkan mereka merumuskan kesepakatan. Kesepakatan para pihak juga tidak dapat digunakan sebagai bukti selama kesepakatan tersebut hanya kesepakatan yang tidak berdasarkan kekuatan hukum tetap yakni tidak dibuat dalam perjanjian bersama dan didaftar ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Fotocopy dokumen dan notulen atau catatan yang ada selama dalam mediasi tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti, karena sifatnya tidak mengikat. Mediator tidak dapat diminta menjadi saksi dalam proses persidangan karena mengingat bahwa dalam proses mediasi, mediator bersifat netral atau tidak memihak salah satu pihak, sehingga mediator harus memegang teguh prinsip untuk tidak memihak tersebut.

Secara yuridis konstitusional sebagaimana telah diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi RI, pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi perusahaan hanya dibenarkan bila perusahaan dalam konteks tutup secara permanen. Artinya, Mahkamah Konstitusi RI menafsirkan “efisiensi” sebagai tutup secara permanen meski tiada mengalami kerugian usaha.

Selanjutnya Mahkamah Konstitusi berpendapat perlunya menghilangkan ketidakpastian hukum yang terkandung dalam norma Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 huna menegakkan keadilan dengan menentukan bahwa frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap konstitusional sepanjang dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dengan kata lain frasa “perusahaan tutup” tersebut adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Akhirnya Mahkamah Konstitusi memutuskan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada frasa “perusahaan tutup” dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dapat diketahui bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah membenarkan substansi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja

karena perusahaan tutup yang mana tutupnya tersebut karena perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja harus diberi sejumlah kompensasi. Mahkamah Konstitusi hanya menegaskan maksud frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Dalam konteks substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sekali lagi, hal mengenai efisiensi atau keadaan ekonomi bukan merupakan suatu larangan untuk alasan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ditinjau dari aspek kemanfaatan, jika efisiensi hanya boleh digunakan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni apabila efisiensi perusahaan tersebut dilakukan dengan cara ditutupnya perusahaan, justru hal itu kurang memberi perlindungan kepada pekerja dan bisa membawa dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Ditutupnya perusahaan berarti “matinya” kelangsungan bisnis perusahaan tersebut sehingga menyebabkan hilangnya pekerjaan seluruh pekerja terkait. Tentunya, hal tersebut juga akan menambah masalah baru pengangguran. Bandingkan jika bentuk efisiensi lainnya, perusahaan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan cara mengurangi jumlah pekerjanya. Cara tersebut selain dapat mempertahankan jaminan pekerjaan kepada sebagian pekerjanya juga memberi peluang kepada perusahaan untuk membangkitkan usahanya.

Berdasarkan pembahasan diatas penulis membuat kesimpulan dapat disimpulkan bahwa dengan mengacu pada substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang belum ada kejelasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi, Putusan Mahkamah Konstitusi terkait pengujian Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, definisi kata “efisiensi” serta konsep efisiensi, maka pengusaha tidak dimungkinkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi tanpa melakukan penutupan perusahaan. Efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK karena berdasarkan dalam pengertian norma Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

#### **D. PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan peneliti di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yakni sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja sebagai akibat penggabungan perusahaan dalam hal pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maupun pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja, hal ini dapat diselesaikan dengan menggunakan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Ketentuan Pasal tersebut terdapat perbedaan besar kompensasi yang diterima pekerja

akibat pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam ayat (1) dan ayat (2). Ketentuan ini dimaksudkan agar pengusaha mengusahakan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja karena telah melakukan penggabungan perusahaan karena kompensasi hak yang diterima pekerja lebih besar daripada ayat (1) yakni sebesar 2 (dua) kali pesangon.

2. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja tersebut dapat menimbulkan terjadinya perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Atas perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi, pekerja dapat menempuh upaya hukum berupa upaya hukum non litigasi dan litigasi Indonesia.

### **Saran**

Undang-Undang RI No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan produk hukum yang dibentuk guna melindungi pekerja. Namun dalam ketentuan-ketentuan terkait Pemutusan Hubungan Kerja hanya terakomodir hak pekerja terkait pemberian kompensasi sesuai masa kerjanya. Di dalam undang-undang ini belum mengakomodir atau memperhitungkan keberlangsungan kehidupan para pekerja pasca pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan yang mempekerjakannya. Salah satunya adalah prioritas para pekerja tersebut apabila ingin mendaftar atau bekerja di tempat kerja yang baru. Berkaitan dengan penerapan dari ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini diperlukan adanya teori hukum yang bersifat khusus tentang ketenagakerjaan, sehingga teori hukum tersebut dapat diharapkan untuk memberikan jawaban terhadap adanya ketidakjelasan dalam beberapa ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, Syahrizal, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2009.
- Arifin C, Soerodjo I, Borman M et al. (2024). *Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*. 1(01), 4–6.
- Asikin, H. Zainal et.al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Asyhadie, Zaeni, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*, Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2009.
- Gunawan, Widjaja & Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Harahap, M. Yahya, *Hukum Perseroan Terbatas*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008.
- Salam, Moch. Faisal, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Salim H.S., *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

- Satriawan, Deki. n.d. “Penyelesaian Sengketa Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.” 213–35.
- Sidabalok, Janus, Hukum Perusahaan ; analisis terhadap pengaturan peran perusahaan dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia, Nuansa Aulia, Bandung, 2012.
- Simamora, Y. Sogar, Hukum Kotrak : Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di Indonesia, Kantor Hukum “Wins & Partners”, Surabaya, 2013.
- Suhardi, Gunarto, Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006.
- Suratman, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Permata Puri Media, Jakarta, 2010.
- Sutedi, Adrian, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Wijayanti, Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.